

Локальный акт № 22

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
НОЧУ ДПО «Учебный центр ПОЛИ-С»**

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
НОЧУ ДПО «Учебный центр ПОЛИ-С»
«11» января 2010г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников НОЧУ ДПО «Учебный центр ПОЛИ-С» (далее – «Положение») является документом, регламентирующим:

принципы формирования системы оплаты труда;

порядок расчета денежного вознаграждения за труд.

1.2. Положение направлено на стимулирование продуктивности труда работников.

1.3. Ежемесячная заработная плата за труд работников НОЧУ ДПО «Учебный центр ПОЛИ-С» состоит из постоянной и переменной частей.

1.4. Постоянная часть заработной платы является гарантированным денежным вознаграждением работника за выполнение им закрепленных за ним должностных обязанностей, уровень его квалификации, специализацию и выплачивается ежемесячно в полном объеме. Постоянной частью заработной платы является базовый оклад согласно действующего штатного расписания.

1.5. Переменной частью заработной платы является премия, различные надбавки и доплаты. Переменная часть заработной платы не является гарантированной формой оплаты труда.

II. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. В целях достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника в Учреждении принята система сочетания моральных и материальных стимулов.

2.2. Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

2.3. Премирование работников производится по результатам работы за год. Основными показателями премирования являются: результат работы; успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей, устных и письменных распоряжений руководства; разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка НОЧУ ДПО «Учебный центр ПОЛИ-С», правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил соблюдения производственной санитарии.

2.4. Премирование работников производится ежегодно при наличии средств на эти цели в размере не выше 100 % должностного оклада. Премия начисляется на должностной оклад без учета персональной надбавки, выплачиваемой за выполнение особо важной работы, совмещение должностей, увеличение объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета.

2.5. Премии уменьшаются или не выплачиваются полностью при наличии производственных упущений и нарушений трудовой дисциплины в соответствии со следующим перечнем:

- Пропуск (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4-х часов, в течение одного рабочего дня) – 100%;
 - Появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения – 100%.
 - Опоздание к началу рабочего дня (более чем на 2 часа) без предупреждения непосредственного руководителя – 50%;
 - Опоздание к началу рабочего дня (менее чем на 2 часа) без предупреждения непосредственного руководителя – 30%;
 - За невыполнение распоряжений руководителя, а также неполное и несвоевременное выполнение обязанностей согласно должностной инструкции, повлекшее за собой отрицательный результат в деятельности предприятия – от 50 до 100 %.
- 2.6. Размер материальной помощи устанавливается индивидуально в каждом конкретном случае генеральным директором Учреждения.

III. НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ

3.1. Надбавки и доплаты устанавливаются работникам за конечные результаты в целях повышения их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, в выполнении возрастающих объемов работ с меньшей численностью.

3.2. Надбавки работникам Учреждения устанавливаются:

- за выполнение работ, имеющих принципиальное значение (по важности, сложности, срокам выполнения) для Учреждения в целом.

3.3. Доплаты работникам Учреждения устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей);
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема выполняемых работ;
- за работу в сверхурочное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам Учреждения без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат на весь срок выполнения указанных видов работ в течение календарного года за счет и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по должностным окладам высвобожденных работников. Доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются в тех случаях, когда совмещаемая работа обусловлена договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью. Установленная доплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

3.3.2. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника устанавливаются, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника не устанавливаются штатным заместителям, временно замещающего директора Учреждения. Установленная доплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

3.3.3. Доплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам за счет и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по должностным окладам высвобожденных работников. Они устанавливаются на период выполнения работ с расширенной зоной обслуживания. Установленная доплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

3.3.4. Доплаты за увеличение объема выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения за счет и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся в результате выполнения планового объема работ меньшей численностью. Оформление документов по начислению доплаты производится после полного выполнения работ. В

зависимости от финансового состояния Учреждения выплата доплат может производиться полностью или поэтапно.

3.3.5. Доплаты за работу в сверхурочное время осуществляются за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой ставки сверх оклада (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие дни производится не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ): сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.7. Доплата за работу в ночное время производится не менее, чем в полуторном размере часовой ставки сверх оклада.

3.4. Доплаты и надбавки к должностным окладам работников Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.5. Уменьшение или отмена надбавок и доплат работникам Учреждения производится в том же порядке, как и их установление, и оформляется приказом по предприятию.

3.6. Приказ и ведомости на выплату надбавок и доплат передаются в бухгалтерию.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Оплата труда временных работников происходит на основании условий трудового договора.

4.2. Премии, доплаты и надбавки к должностным окладам работников Учреждения включаются в заработок. Они учитываются при исчислении средней заработной платы работников, для оплаты отпусков, больничных листов, выплаты пособий по государственному социальному страхованию, при начислении пенсии.

4.3. Выдача заработной платы сотрудникам происходит два раза в месяц.